



BILAN DES TRAVAUX DU COMITÉ DES USAGERS DU FIPHFP

AVRIL 2023 / AVRIL 2025

externe qui permet d'arriver à bien progresser. On le voit quand il y a un manque de référents
ress. Il faut toujours être là pour boosté, c'est important qu'il y ait une généralisation des
ap, tant dans les structures que dans les CFA, puis/ou a parlé apprentissage. L'apprentissage
ment un obtus de formation pour intégrer un emploi, mais ça peut être aussi une possibilité de
et d'altéance. On m'a posé la question lors d'un de mes déplacements à Kenney. Il y a
cultés dans l'université avec les contrats de professionnalisation. Les employeurs publics n'ont
serait peut-être saisi pour que les agents publics en situation de handicap y aient accès, que
lire dans le cadre de l'apprentissage et pas simplement dans le cadre du contrat de
tion. Je voulais simplement insister sur ce que vous avez pu dire aujourd'hui sur cette
sociale que nous avons tous. Il est important de changer le regard des autres sur le handicap.
er d'avoir une vision d'accessibilité universelle qui intègre le handicap dans toute la politique
ora mener à travers les différentes politiques qui sont plus ou moins catégorielles. Il ne faut pas
ndicap comme une catégorie de personnes. Mais nous sommes d'accord, même si on intervient
e de la compensation. Il est important d'avoir une vision plus générale et globale. Je sais que
cette vision.



SOMMAIRE

1

Présentation du comité des usagers

p. 3

- Présentation générale
- Objectifs et missions
- Rôle du président
- Modalités de fonctionnement

2

Actions et réalisations

p. 6

- Principales actions et réalisations
- Dates clés
- Des illustrations
- Membres du comité 2023-2025
- Perspectives

3

Propositions et contributions des membres du comité

p. 16

1

PRÉSENTATION **DU COMITÉ DES USAGERS**

Présentation générale

Objectifs et missions

Rôle du président

Modalités de fonctionnement

PRÉSENTATION GÉNÉRALE Qu'est-ce que le comité des usagers ?

Le comité des usagers (CdU) est **une instance de consultation et de dialogue du FIPHFP qui vise à donner la parole et à se rapprocher des bénéficiaires des aides.**



CRÉATION

En avril 2023, le FIPHFP a créé un comité des usagers, **une première pour un établissement public** (création par une délibération du Comité national du FIPHFP qui a nommé son président et a adopté la charte).



OBJET

Ce comité a pour objectif de mieux connaître les attentes des bénéficiaires finaux des aides du FIPHFP.

Le CdU contribue à simplifier, rendre plus lisible et accessible l'offre d'intervention du FIPHFP et est force de proposition afin d'améliorer la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap.



COMPOSITION MEMBRES

Il est composé de **20 personnes, 12 agents publics** en situation de handicap et **8 référents** handicap de proximité (3 membres ont été renouvelés en avril 2024).

Des personnes exerçant leurs fonctions dans **les trois versants de la Fonction publique, répartis sur l'ensemble du territoire** (principe de diversité pour assurer la représentativité), désignées pour 2 ans.

DES OBJECTIFS ET DES MISSIONS OPÉRATIONNELS **au plus proche des réalités de terrain**

Ancrer une culture de l'utilisateur

La mise en place du CdU vise à ancrer une culture de l'utilisateur au sein de l'écosystème du FIPHFP en se rapprochant du bénéficiaire final :

Ce comité permet de mieux connaître les attentes des bénéficiaires finaux des aides du FIPHFP en donnant la parole aux agents en situation de handicap et aux référents handicap de proximité qui œuvrent au quotidien au sein des administrations.

Une offre plus adaptée aux besoins des bénéficiaires

L'objectif est ainsi de renforcer le dialogue avec les bénéficiaires, d'ajuster les aides et dispositifs portés par le FIPHFP (insertion professionnelle et maintien en emploi) et d'adapter l'offre d'interventions au sens large aux besoins réels des personnes en situation de handicap. Il a pour objectif l'amélioration des compensations que le FIPHFP propose aux personnes en situation de handicap ayant un emploi dans l'un des trois versants de la Fonction publique.



LE CONSTAT DU FIPHFP

Aujourd'hui, le comité des usagers a trouvé sa place et joue pleinement son rôle au sein des instances du FIPHFP, afin d'associer et de mieux prendre en compte les besoins des bénéficiaires finaux du Fonds. Les travaux du CdU contribuent à favoriser l'employabilité des personnes, à améliorer leur parcours de carrière et à créer ainsi une société juste et inclusive.



« En tant que président, je porterai le fruit du travail du comité des usagers, travail permettant d'innover, adapter, améliorer ou orienter l'offre de service et d'insertion à destination des personnes en situation de handicap. Il n'est plus acceptable, par exemple, qu'un agent public touché par un handicap invisible doive se battre des mois et parfois même sans succès pour bénéficier d'une aide au déplacement en compensation de son handicap. »

Hugues Thibault, président du comité des usagers de 2023 à 2025

LE RÔLE DU (DE LA) PRÉSIDENT(E) : il/elle détermine le cadre et les modalités de travail

Le rôle du (de la) président(e) est précisé dans le règlement intérieur du Comité national et dans la charte du comité des usagers.

Le (la) président(e) du comité des usagers a pour mission de :

- Préparer le cadre de travail des membres du comité des usagers
- Fixer l'ordre du jour des réunions du comité
- Animer les réunions du comité des usagers
- Présenter une fois par an le programme prévisionnel d'activités à la commission évaluation et à la commission des interventions en vue de sa validation par le Comité national du FIPHFP
- Présenter les travaux réalisés à la commission des interventions, à la commission évaluation et au Comité national
- Prévoir des temps d'échange sur le fonctionnement du comité des usagers et adapter si cela est nécessaire le mode de fonctionnement du comité

S'agissant des échanges entre le comité des usagers et les instances du FIPHFP :

- Le (la) président(e) du Comité national et les vice-présidents, les rapporteurs des commissions, la directrice du FIPHFP, peuvent consulter le comité des usagers pour recueillir son avis sur des projets qui leur paraissent en lien avec ses missions.
- Dans le cadre de ses missions tenant à l'amélioration de l'accessibilité et de la lisibilité du catalogue du FIPHFP, le comité des usagers, par l'intermédiaire de son (sa) président (e), peut proposer des sujets à débattre ou des projets de travaux au (à la) président (e) du Comité national et aux vice-présidents.

DES MODALITÉS de fonctionnement mixtes

Une instance et un fonctionnement participatifs et innovants :

- C'est un accès au conseil et à l'accompagnement dans la prise de décision, avec un comité institutionnalisé et pleinement associé à la gouvernance du FIPHFP
- C'est un nouveau moyen de dialogue régulier entre le FIPHFP et les territoires (acteurs de terrain) :
 - Une meilleure connaissance des besoins et des attentes des personnes en situation de handicap va permettre au FIPHFP de renforcer l'impact de ses aides et de ses modalités d'intervention.
 - La participation d'usagers vise à rendre plus lisibles et plus accessibles les actions du FIPHFP sur l'ensemble du territoire par une diffusion systématique de l'information, au plus près des bénéficiaires

➔ **La mise en place d'un comité des usagers répond ainsi à un double objectif, à la fois consultatif et informatif.**

Modalités de fonctionnement :

Sous la responsabilité du (de la) président(e) :

- Des réunions plénières : 2 à 4 par an, sur des thèmes inscrits au programme de travail
- Des consultations ponctuelles du comité sur des projets du FIPHFP ou de ses partenaires

➔ **Une charte annexée au règlement intérieur du Comité national du FIPHFP.**

2

ACTIONS ET RÉALISATIONS

Principales actions et réalisations

Dates clés

Des illustrations

Membres du comité 2023-2025

Perspectives

PRINCIPALES actions et réalisations

Les actions réalisées sont de deux natures : **synthèses thématiques** et **consultations ponctuelles**.



PLÉNIÈRES ET SYNTHÈSES THÉMATIQUES

- Les membres du comité se sont réunis en présentiel dans le cadre de **séances plénières** : à trois reprises en 2023 et en 2024, une fois en 2025.
- Une restitution annuelle au Comité national du FIPHFP, en mars 2024, a permis de présenter les travaux réalisés et les résultats obtenus.
- **Depuis son lancement, le comité des usagers a travaillé activement sur 5 thèmes** (aides techniques du FIPHFP ; parcours professionnels ; apprentissage ; retour après un arrêt long pour raison de santé ; handicaps psychiques et neuroatypiques)
- **Dans une double approche « Constats / préconisations »**
 - Des experts ou « personnes ressources » ont été sollicités en amont puis invités à participer à la séance plénière.
 - Pour chaque thème, une synthèse a été réalisée par un binôme / trinôme de membres du CdU, volontaires pour travailler sur le thème, permettant d'identifier des pistes d'évolution dans une approche large, certaines pistes ne dépendant pas directement du FIPHFP (cadre réglementaire notamment).
 - Les travaux en sous-groupes ont été proposés et ont été appréciés par les membres. Ils permettent de confronter les analyses et d'échanger sur les difficultés et bonnes pratiques.



CONSULTATIONS PONCTUELLES

- **Des informations et consultations ponctuelles du comité** ont également été effectuées sur différents projets portés par le FIPHFP (projet Handi'Talents en lien avec la DGAFP, catalogue interactif du FIPHFP, accessibilité du site internet, tchatbot). Ces consultations des membres du CdU ont permis d'apporter des réponses très opérationnelles aux questions soulevées (ex. définir des modalités adaptées pour permettre aux agents de candidater sur le dispositif Handi'Talents).

DES TRAVAUX APPROFONDIS SUR LES AIDES TECHNIQUES dans le cadre du thème n°1

Des propositions soumises à la commission des interventions après examen par un GT technique du FIPHFP :

- approche générale du catalogue
- amélioration des trois aides techniques
- création de nouvelles aides



LE CONSTAT DU FIPHFP

Un travail important et de qualité a été réalisé depuis la création du comité, soutenu par l'engagement fort de ses membres, qui ont produit des recommandations riches aussi bien dans une approche thématique que sur des projets concrets, afin de contribuer à améliorer la situation en emploi des personnes en situation de handicap.



DES résultats CONCRETS

Les travaux du CdU ont notamment permis d'alimenter les réflexions et les chantiers du FIPHFP sur :

- **Les évolutions du catalogue des aides en 2025** : les retours des membres du CdU ont nourri les réflexions du FIPHFP sur son catalogue des aides avec notamment des évolutions applicables à partir du 1^{er} janvier 2025 correspondant à des points soulevés par les membres du CdU :
 - Prolongement de la mesure sur la PCH (non exigée pour les aides techniques et l'aide au déplacement)
 - Élargissement des dépenses prises en charge pour les prothèses auditives (avec des accessoires comme le chargeur, l'assurance)
 - La suppression du plafond journalier, considéré comme trop faible, dans le cadre de l'aide au déplacement domicile / travail (transport adapté)
 - La durée de validité de la préconisation médicale portée à 3 ans pour 3 aides correspondant à des besoins plus pérennes en lien avec la pénurie des médecins du travail dans certains territoires
 - Le renouvellement possible sur l'adaptation du poste de travail (aménagement) dans 4 cas, dont l'usure du matériel.



Exemple

PROPOSITIONS DU CDU SUR LES AIDES TECHNIQUES Propositions d'amélioration des trois aides techniques

OFFRE ACTUELLE DU FIPHFP	PROPOSITIONS DU COMITÉ DES USAGERS
<p>ASPECT BUDGÉTAIRE</p> <p><u>FINANCEMENT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • C'est le bénéficiaire qui exprime son besoin et le finance et l'employeur qui forme la demande auprès du FIPHFP pour que le bénéficiaire se fasse rembourser. • La prise en charge par le FIPHFP est conditionnée à la prise en charge de la Sécurité sociale. 	<p>MESURES COMMUNES AUX TROIS AIDES</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Prévoir un financement direct agent/FIPHFP à l'instar de l'Agefiph. ○ Demande de simplification du financement lorsqu'il y a plusieurs aides en intervention du fait du cumul de plusieurs handicaps. ○ Contribuer au maintien du matériel : intégrer un forfait piles, et plus largement de consommables, prévoir le financement de la réparation du matériel (hors fauteuil roulant), une assurance. ○ En cas de perte ou casse (si pas d'assurance) : Bénéficiaire d'une participation pour le rachat sans attendre le délai prévu pour le renouvellement. <p>Proposition GT technique FIPHFP / réponse FIPHFP Pas de financement direct agent/FIPHFP, mais prolongement de la « mesure PCH » (qui n'est plus exigée jusqu'au 31/12/2026) ; élargissement de la prise en charge sur les prothèses auditives ; renouvellement possible tous les 5 ans (aménagement).</p>
<p>MESURE DÉROGATOIRE CONCERNANT LA PCH</p> <p>Le Comité national du FIPHFP a décidé, à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2023, de ne plus exiger la production de la prestation de compensation du (PCH). Si l'agent bénéficie de la PCH, celle-ci devra être déduite.</p>	<p>MESURE DÉROGATOIRE CONCERNANT LA PCH</p> <p>Les membres du comité des usagers sont majoritairement favorables concernant la reconduction de cette « mesure PCH » pour les trois aides.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Travail en cours avec l'Agefiph/CNSA/FIPHFP pour mieux articuler la compensation entre les différents dispositifs. <p>Proposition GT technique FIPHFP / réponse Proposition adoptée par la délibération du Comité national du 30 novembre 2023 (PCH non exigées pour les 3 aides techniques et l'aide au déplacement).</p>



- **Sur le site du FIPHFP** : un catalogue interactif des aides est actuellement travaillé sur la base des contributions des membres du comité. Ces derniers ont également été sollicités pour la mise en place et le paramétrage d'un outil de mise en accessibilité du site du FIPHFP, ainsi que pour tester le nouveau chatbot en amont de sa mise en service.



Exemple

PRISE EN COMPTE DES BESOINS / APPROCHE OPÉRATIONNELLE issues de la consultation des membres du comité



Une complémentarité entre le catalogue PDF et le catalogue en ligne (sur le site du FIPHFP), une meilleure prise en compte des besoins des usagers :

- **Plus de pédagogie et de clarté** (fiches plus simples et plus lisibles)
- **Une recherche et un accès facilités** à l'information

UNE RECHERCHE PERÇUE COMME COMPLEXE ET PEU LISIBLE

AVANT

- Une recherche limitée par le choix des mots
- Une longue liste d'aides classées par ordre alphabétique
- Le catalogue PDF compliqué à retrouver (à la fin)
- Les aides aux prothèses auditives mises en avant (car très mobilisées)

APRÈS

- Une recherche simple et une recherche avancée (en déroulant)
- Un accès rapide au catalogue PDF si besoin, après un paragraphe introductif pour présenter les deux outils (catalogue PDF et interactif)
- Une « aide » proposée (vidéo / tuto)
- Des nouvelles rubriques, avec une liste d'aides proposées pour chaque rubrique
- Un travail pour permettre les approximations dans le choix des mots
- Accès aux aides intermédiaires



LE CONSTAT DU FIPHFP

Des retours opérationnels réalisés par des BOE et par des acteurs de terrain (référents handicap de proximité) qui sont précieux pour simplifier les aides et les adapter au mieux aux besoins des personnes en situation de handicap et des employeurs.

LES DATES CLÉS

2023

4 AVRIL

Le comité des usagers du FIPHP est installé le 4 avril 2023
=> **LANCEMENT DU COMITÉ**

27 JUIN

Les membres du comité des usagers se sont réunis en **SÉANCE PLÉNIÈRE** pour élaborer leurs premières propositions sur le thème des **aides techniques (thème 1)**.
> 39 propositions ont été formulées par les membres du comité des usagers.

22 SEPTEMBRE

La DGAFP, en lien avec le FIPHP, convie les membres du comité à un atelier, dans une logique de co-construction **du programme Handi-Talent visant à promouvoir les parcours et carrières des personnes en situation de handicap (PSH) dans la Fonction publique** (pour mieux cerner les besoins du public cible et identifier les points de vigilance).

15 NOVEMBRE

Un groupe de travail ad hoc a préparé la présentation des propositions sur le thème des aides techniques pour la commission des interventions du mois de février 2024.

12 DÉCEMBRE

Les membres du comité des usagers se sont réunis pour leur deuxième séance plénière concernant **les parcours professionnels et les évolutions de carrière des agents publics en de handicap (thème 2)**.

2024

23 JANVIER

Les membres du comité des usagers se sont réunis pour leur troisième **SÉANCE PLÉNIÈRE** afin de finaliser les travaux relatifs aux parcours professionnels des agents publics en situation de handicap **(thème 2)**.
> Les membres ont notamment mis en avant (1) un frein prioritaire à lever qui est l'accessibilité et (2) la nécessité d'enrichir et de rendre plus lisible l'offre du FIPHP avec des enjeux forts autour du tutorat. **A cette occasion, le comité a réalisé une revue générale des aides catalogue du FIPHP et a proposé de nombreuses évolutions.**

2 AVRIL

Une réunion en distanciel a été organisée entre le FIPHP et le comité des usagers pour travailler sur **les améliorations à apporter au catalogue en ligne du FIPHP**. Une restitution a ensuite été organisée le 12 septembre pour présenter les évolutions envisagées.

9 AVRIL

Le comité d'animation du FIPHP désigne trois nouveaux membres

28 MAI

Les membres du comité des usagers se sont réunis en **SÉANCE PLÉNIÈRE** pour travailler sur le thème de **l'apprentissage (thème 3)**.
> Ces travaux ont permis de poser des constats et de travailler sur les pistes d'évolutions autour de 3 temps : avant le recrutement ; pendant le contrat ; à l'issue du contrat. Il est apparu que les aides proposées par le FIPHP donnaient globalement satisfaction.

2024
& 2025

10 OCTOBRE

Le Comité national du FIPHP valide des évolutions du catalogue des aides qui permettent de répondre à certains besoins et difficultés qui avaient été identifiés par le CdU (*dépenses prises en charge pour l'aide aux prothèses auditives ; renouvellement du matériel pour l'adaptation au poste de travail ; plafond pour l'aide au transport ; durée de validité des préconisations médicales*)

10 DÉCEMBRE

Les membres du comité se sont réunis en **SÉANCE PLÉNIÈRE** pour travailler sur **l'accompagnement d'un retour à l'emploi après un congé long pour raison de santé (thème 4)**.

12 DÉCEMBRE

Un temps de présentation et d'échanges a été organisé avec les membres du comité sur les évolutions du site du FIPHP en termes d'accessibilité.

1er AVRIL 2025

Les membres du comité se sont réunis en **SÉANCE PLÉNIÈRE** pour travailler sur **« Handicaps psychiques et neuroatypiques, quel accompagnement dans l'emploi ? » (thème 5)**.
> Les membres ont identifié des pistes autour des axes suivants : Renforcer la culture commune des handicaps invisibles ; Former les acteurs clés ; Mieux accompagner les parcours individuels ; Aménager l'organisation du travail ; Mobiliser pleinement les aides, dont celles du FIPHP ; Valoriser les réussites et les bonnes pratiques.

ILLUSTRATIONS DE PROPOSITIONS du comité des usagers sur deux thèmes



Des pistes concrètes sur le thème "Retour à l'emploi après un congé long pour raison de santé"



DES REMONTÉES DE TERRAIN

Côté bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

À l'unanimité des agents en situation de handicap sollicités, ils évoquent un accompagnement limité au strict minimum.

Quand il existe des entretiens de reprise, ils ne sont pas toujours perçus comme bienveillants, et nombre d'agents ressent la pression de devoir reprendre à 100%, avec le même rendement qu'une personne « valide » n'ayant pas de souci de santé impactant le travail. Peu de contact durant l'arrêt, voire pas du tout.

Côté référents handicap

J'ai pu constater que nombre de référents handicap sont dans le flou de qui fait quoi, avec des strates hiérarchiques qui

alourdissent les process et des strates gestionnaires régionales qui ne permettent pas de connaître les dispositifs. Le process est alourdi et également signalé par Cap Emploi dans certaines administrations.

LES PISTES

FORMATIONS

Proposer des formations socles aux référents handicap de manière centralisée, avec un pilotage du FIPHFP (cible : les référents des employeurs conventionnés dans un premier temps ?).

À construire par le comité des usagers ?

Proposer également des modules d'autoformation courts de type Agefiph et/ou webinaires en complément.

OUTILS, RESSOURCES

Mettre en place un appui du FIPHFP pour la création d'outils (guides, fiches synthèses...) et favoriser l'accès à l'information des RH, des managers et du collectif de travail => mettre en place un accès réservé aux référents handicap des employeurs conventionnés sur le site du FIPHFP ?

ACCÈS À L'INFORMATION / SITE INTERNET

Clarifier et rendre accessibles les ressources

« nationales » et les rendre modifiables (personnalisables) ; Mettre en place des fiches en Falc pour que l'information soit plus accessible et plus lisible.

PRISE EN CHARGE PAR LE FIPHFP

Possibilité du FIPHFP de compenser les dépassements de cotisation (ou exclusions ?) en cas de maladie/handicap pour la prévoyance (mutuelle / incapacité).

HANDICAPS PSYCHIQUES

Il est important de pouvoir proposer un « sas » entre la période d'arrêt et le retour en emploi pour sécuriser le retour (maintien d'un emploi du temps, accompagnement au retour de l'agent, sensibilisation), avec la possibilité de mobiliser la fiche 18. Il serait utile de faire évoluer la fiche 18 afin de pouvoir la mobiliser pour des remboursements de soins pour des pratiques médicales annexes (sophrologie, ostéopathie, socio-esthéticiennes ...) suite à des périodes d'hospitalisation (chimio, radio dans le cas d'un cancer).

EXPÉRIMENTATION

la « Convention temporaire d'initiative partagée » qui existe dans le secteur privé et qui est testée dans le cadre d'une expérimentation portée par le Nouvel institut et cofinancée par le FIPHFP. Elle repose sur une réflexion concernant la répartition des tâches et les missions à confier à une personne qui revient, à l'échelle du service (prise en compte du collectif et de l'environnement de travail).

AUTRES

- Dans le secteur privé, il existe une aide RLH (reconnaissance de la lourdeur du handicap) qui permet de « compenser » une perte de productivité liée à la situation de handicap.
- Des perspectives intéressantes autour de la pair-aidance.



Un état des lieux et des pistes concrètes sur le thème “Handicaps psychiques et neuroatypiques”



ÉLÉMENTS DE CONSTATS

Des freins structurels, organisationnels et culturels

- Méconnaissance et invisibilité du handicap psychique et neuro-atypique
- Des difficultés des bénéficiaires (personnes en situation de handicap)
- Sous-déclaration et isolement des agents
- Manque d'outillage des professionnels du handicap
- Faible mobilisation des dispositifs existants
- Organisation du travail peu inclusive
- Sous-valorisation des compétences spécifiques

PISTES identifiées

RENFORCER LA CULTURE COMMUNE DES HANDICAPS INVISIBLES

- Travailler sur la sensibilisation.
- Mobiliser de nouvelles méthodes : simulation virtuelle pour mise en situation, session de sensibilisation au travers de jeux.
- Clarifier les définitions et déconstruire les stéréotypes au sein des institutions.

FORMER LES ACTEURS CLÉS

- Intégrer un module obligatoire de formation/ sensibilisation au handicap dans les parcours de formation des référents handicap et des RH ainsi que dans le cursus de formation initiale et continue des cadres.
- Développer des communautés de pratiques entre professionnels.

MIEUX ACCOMPAGNER LES PARCOURS INDIVIDUELS

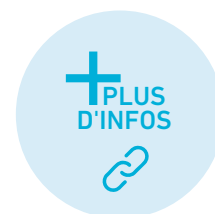
- Déployer un accompagnement renforcé à double niveau : en interne et en externe.
- Faire évoluer et adapter les « bilans de compétences / professionnels » pour sécuriser les trajectoires.

AMÉNAGER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Mettre en œuvre des aménagements organisationnels et relationnels.
- Développer une approche inclusive dès le recrutement.
- Prendre en compte la fatigabilité, qu'elle soit de « sur adaptation » et / ou liée à un traitement médicamenteux...

MOBILISER PLEINEMENT LES AIDES, DONT CELLES DU FIPHP

- Faire évoluer la fiche 18.
- Réfléchir à ouvrir l'accès à certaines aides FIPHP dès lors qu'il y a une Affection de Longue Durée (ALD) et/ou un Congé de longue maladie (CLM) fractionné.
- Développer la pair-aidance.
- Valoriser les réussites et les bonnes pratiques : identifier des exemples inspirants d'agents en situation de handicap psychique ou neuro-atypique ayant réussi leur intégration et leur carrière.
- Construire une base de données nationale de bonnes pratiques.



LISTES des membres du comité 2023-2025

PRÉSIDENT

Hugues Thibault

MEMBRES

Valérie Castedo

Gendarmerie nationale / FPE

Didier Babet

CCAS de Saint-Pierre-de-la-Réunion / FPT

Gaëlle Crétien

Région Normandie / FPT

Maria Dias Borges

Ministère de la Justice/ CAA de Paris / FPE

Corine Durantay

CHRU de Nancy / FPH

Laure Guyomar

Centre hospitalier Lac Léman / FPH

Frédéric Lacaze

Mairie et Métropole de Toulouse / FPT

Yohanes Makanda

Université Sorbonne Nouvelle / FPE

Delphine Marzak

Mairie de Fontenay-aux-Roses / FPT

Nadia Mleczko

Ministère de la Transition écologique/ FPE

Nathalie Ombret

VETAGRO Sup / FPE

Nathalie Raimondi

Ministère de l'Éducation nationale / FPE

Véronique Robin

CHU de Pointe-à-Pitre / FPH

Anne-Marie Soulagne

Mairie de Nanterre / FPT

Isabelle Vialatte

Hospices Civils de Lyon / FPH

Weena Nini

Métropole européenne de Lille / FPT

Thomas Carbonnelle

Ministère de la Culture (jusqu'en avril 2024) / FPE

Denis Laverdure

Ministère de l'Intérieur / Compagnie CRS Montélimar (jusqu'en avril 2024) / FPE

Maxime Chauvet

Mairie de Bonson (jusqu'en avril 2024) / FPT

Nadine Petitjean

Conseil départemental de Saône et Loire (jusqu'en avril 2024) / FPT

À PARTIR D'AVRIL 2024 :

Samantha CHOPIN

Ministère de la justice / SPIP 64 / FPE

Véronique NOUGAYRÈDE

Ministère des Armées / FPE

Valérie SUCHAUD-MERCKENS

Ministère de l'Intérieur / FPE



MERCI aux membres du comité issus des 3 versants de la Fonction publique et de tous les territoires.



UNE NOUVELLE ÉTAPE

→ la réunion d'installation
du nouveau comité des usagers
le 3 juin 2025

PERSPECTIVES

le renouvellement des membres du comité des usagers en avril 2025



CALENDRIER SUR LE RENOUELEMENT

Janvier à mi-mars

Un appel à candidatures a été lancé mi-janvier 2025 avec un dépôt des candidatures sur le site du FIPHFP jusqu'à mi-mars 2025.

Mars

Analyse des candidatures durant la 2^e quinzaine de mars, avec la nouvelle présidente du comité des usagers.
Le 13 mars, le CN a validé la désignation de la présidente et porté le mandat du nouveau comité à 3 ans contre 2 précédemment.

Avril

Sélection et désignation des membres (comité d'animation du 14 avril 2025), notification des candidatures retenues.

Juin

Réunion d'installation du nouveau comité le 3 juin.

RÉSULTATS

- 10 membres de la mandature 2023-2025 sur 20 ont été renouvelés
- La nouvelle présidente qui a été désignée par le Comité national du 13 mars 2025 est **Nathalie DROSS**
- Les nouveaux membres ont été désignés le 14 avril (comité d'animation du FIPHFP)

3

PROPOSITIONS ET CONTRIBUTIONS DES MEMBRES DU COMITÉ

PROPOSITIONS DU CDU SUR LES AIDES TECHNIQUES

Propositions de création de nouvelles aides

Des propositions soumises à la commission des interventions après examen par un GT technique du FIPHFP :

- APPROCHE GÉNÉRALE DU CATALOGUE
- AMÉLIORATION DES TROIS AIDES TECHNIQUES
- CRÉATION DE NOUVELLES AIDES

OFFRE ACTUELLE DU FIPHFP	PROPOSITIONS DU COMITÉ DES USAGERS
<p>Les aides du FIPHFP sont consignées dans un document appelé catalogue : le terme n'est pas adéquat.</p> <p>Le catalogue du FIPHFP présente une liste exhaustive des aides techniques.</p>	<p>CHANGER LA PHILOSOPHIE DU CATALOGUE</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Adapter l'intitulé : PROPOSITION : dispositif de compensation et d'inclusion des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la Fonction publique. ○ Évoluer vers une approche globale de la prise en charge.
<p>PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES AIDES</p> <p><u>CONSTAT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La présentation actuelle n'est pas pédagogique. Les dispositifs d'aide ne sont pas toujours compréhensibles. • Le site du FIPHFP ne permet pas un accès facilité aux aides. • Les notions clés concernant le handicap ne sont pas évoquées. 	<p>AMÉLIORER LA LISIBILITÉ ET LA VISIBILITÉ DU CATALOGUE</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Plaquette pédagogique en introduction du catalogue qui présente le principe de compensation et qui explique la logique de prise en charge du FIPHFP ○ Note pédagogique : Pour chaque partie du catalogue, faire un petit texte introductif à visée pédagogique qui pourrait permettre de mieux expliquer le contexte de l'aide ○ Revoir le chapitrage des aides techniques : Présentation des trois aides en sous-chapitre dans le chapitre aménagement de poste ○ Revoir la présentation du catalogue sur le site du FIPHFP pour une meilleure communication <p>Proposition GT technique FIPHFP / réponse Le nouveau SI et les évolutions dans la COG, les travaux sur le catalogue en ligne du FIPHFP, amélioration de la FAQ sur le site, chatbot/</p>
<p>ASPECT BUDGÉTAIRE</p> <p><u>FINANCEMENT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • C'est le bénéficiaire qui exprime son besoin et le finance et l'employeur qui forme la demande auprès du FIPHFP pour que le bénéficiaire se fasse rembourser. • La prise en charge par le FIPHFP est conditionnée à la prise en charge de la Sécurité sociale. 	<p>MESURES COMMUNES AUX TROIS AIDES</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Prévoir un financement direct agent/FIPHFP à l'instar de l'Agefiph. ○ Demande de simplification du financement lorsqu'il y a plusieurs aides en intervention du fait du cumul de plusieurs handicaps. ○ Contribuer au maintien du matériel : intégrer un forfait piles, et plus largement de consommables, prévoir le financement de la réparation du matériel (hors fauteuil roulant), une assurance. ○ En cas de perte ou casse (si pas d'assurance) : bénéficier d'une participation pour le rachat sans attendre le délai prévu pour le renouvellement. <p>Proposition GT technique FIPHFP / réponse FIPHFP Pas de financement direct agent/FIPHFP, mais prolongement de la « mesure PCH » (qui n'est plus exigée jusqu'au 31/12/2026) ; élargissement de la prise en charge sur les prothèses auditives ; renouvellement possible tous les 5 ans (aménagement).</p>

**OFFRE ACTUELLE
DU FIPHFP****L'OFFRE ACTUELLE POUR LES
PROTHÈSES ET ORTHÈSES**

- Prise en charge des orthèses et prothèses externes (hors prothèses auditives et fauteuils roulants).
- Dans le cas d'une demande de financement concernant des verres correcteurs (hors monture), le bénéficiaire doit justifier d'une vision, avant correction, inférieure ou égale à 3/10ème.
- Pas de prise en charge des lentilles de contact.
- Pas de prise en charge des produits d'entretien (pour les lentilles).

**L'OFFRE ACTUELLE POUR
LES FAUTEUILS ROULANTS**

L'aide permet d'aider au financement du fauteuil roulant et de ses adjonctions, options et réparations.

RESTE À CHARGE

Il subsiste parfois un reste à charge important pour l'agent.

**LES CASQUES À RÉALITÉ
AUGMENTÉE**

(si lien avec le handicap)

LES EXOSQUELETES**PROPOSITIONS
DU COMITÉ DES USAGERS****PROTHÈSES/ORTHÈSES**

- Prévoir la prise en charge des lentilles de contact et produits d'entretien :
 - Forfait pour les produits d'entretien des lentilles (véritable problématique de surcoût pour les territoires ultra-marins).
 - Retirer la restriction ophtalmique de 3/10ème quand l'agent occupe un poste sur écran.
 - Prise en charge à compter de 5/10ème.

POUR LES FAUTEUILS ROULANTS

- Prévoir une meilleure prise en charge des fauteuils roulants « dernière génération ».
- Faire évoluer la norme en lien avec le conseil scientifique.
- Améliorer la prise en charge pour le matériel ayant un coût élevé : Éviter à l'agent de mobiliser plusieurs financeurs.
- Souplesse de financement de l'aide :
 - Le fauteuil est parfois nécessaire sur le lieu de travail, mais pas sur le lieu de vie personnelle.
 - Avoir à disposition un fauteuil uniquement sur le lieu de travail .

Proposition GT technique FIPHFP / réponse FIPHFP

Ce financement (lieu de travail) est déjà prévu sur prescription médicale dans le cadre de l'aménagement du poste de travail.

RESTE À CHARGE

Le comité des usagers exprime un ressenti sur le coût des restes à charge : une étude d'impact pourra être diligentée sur ce sujet.

À prévoir dans le cadre d'un aménagement de poste, car il n'y a pas de prise en charge par la Sécurité sociale.

- PCH possible.
- Voir si le FIPHFP prévoit la fixation d'un plafond.

À prévoir dans le cadre de l'aménagement de poste et du maintien dans l'emploi et en lien avec la situation de handicap : à intégrer dans l'étude d'impact.

DES PISTES sur le thème de l'apprentissage

Avant LE RECRUTEMENT

DES PISTES D'AMÉLIORATIONS

Pour commencer, il pourrait être intéressant de développer des liens entre les CFA(S) et les universités en répertoriant la liste des acteurs par exemple. Les Handi-Pactes pourraient être sollicités sur ce sujet.

ET DES ENJEUX

- **Modernisation de la communication** : transparence des informations concernant notamment les métiers en tension dans la Fonction publique (campagne de communication ciblant un parcours d'apprentissage d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) réussi, sur l'attractivité du recrutement des BOETH en contrat d'apprentissage).
- **Formation des référents handicap** : une professionnalisation nécessaire (de la formation initiale, à la formation continue...).
- **Accessibilité des lieux de formations** (notamment pour les métiers en tension).
- **Ouverture à la diversité des profils** accueillis dans les dispositifs d'apprentissage.

Pendant LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- **Faire évoluer la fiche "aide au parcours"** (fiche n°4) : supprimer la limite temporelle (3 mois pour déposer la demande), préciser et élargir le périmètre
- **Construire un parcours d'accompagnement incluant toutes les parties prenantes** : « Pour ce faire, des temps d'échanges collégiaux, ou, selon les sujets, en duo, doivent faire partie intégrante du suivi de l'apprenti. De même, des temps de synthèse formalisés doivent être organisés : au démarrage, à mi-parcours et en fin de contrat. » ; « À l'instar de ce dispositif ciblé [Activ'Alternance], le déploiement d'un dispositif similaire, prévoyant un accompagnement de proximité à tout apprenti BOETH intégrant la Fonction publique, au moins pour la 1^{ère} année d'apprentissage répondrait au besoin. »
- **Renforcer la dynamique des accompagnants internes, maître d'apprentissage et tuteur**, dans le dispositif (proposition d'évolution de la fiche 16 : aide au tutorat pour l'accompagnement des PSH ; rôle et fonctions du maître d'apprentissage)

PISTE PROPOSÉE

Proposer une (in)formation a minima d'une journée, des maîtres d'apprentissage sur l'accompagnement des PSH en général (typologies de handicap, adaptation de la communication, cadre réglementaire de la pérennisation, échanges de pratiques/pédagogie, etc.). Cette formation générale pourrait être complétée par des formations plus spécifiques/adaptées, au public/à la PSH accueilli(e).

- **Développer la mise en réseau en favorisant le travail entre pairs.**

PISTES PROPOSÉES

Guide des bonnes pratiques à l'usage des maîtres d'apprentissage, mise en place d'un réseau de maîtres d'apprentissage des BOETH, interne voire inter-versants de la Fonction publique.

À l'issue DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Des axes de travail concourant à l'enjeu de la pérennisation de l'emploi, après le contrat d'apprentissage et selon les acteurs : employeur, acteurs de proximité et apprenti.

VERSANT EMPLOYEUR /// (POLITIQUE RH) : PISTES PROPOSÉES

- **Penser un dispositif type "sas"** entre l'amont de la sortie d'apprentissage et la suite du parcours (ex : public cible). Ce sas serait généraliste (orientation employeurs privé et public), ainsi le dispositif pourrait être co-construit : FIPHFP/Agéfiph.
- **Imaginer une bourse à l'emploi** des apprentis.

VERSANT APPRENTI /// PISTES PROPOSÉES

- **Un dispositif "sas" avec des sessions de préparation** aux entretiens de recrutement pour les apprentis pourrait être le relai post contrat. Le dispositif Handi'talent comme inspiration ou relai semblerait pertinent.
- Afin d'intégrer la Fonction publique, **une formation "entretien avec le jury"** permettrait d'accompagner les apprentis diplômés lors de candidatures aux offres internes (les agents seraient prioritaires dans ces formations).

DES PISTES

sur le thème Handicaps psychiques et neuroatypiques

ÉLÉMENTS DE CONSTATS

Des freins structurels, organisationnels et culturels

- **Méconnaissance et invisibilité du handicap psychique et neuro-atypique**
- **Des difficultés des bénéficiaires** (personnes en situation de handicap)
 - Des connaissances générales sur ces handicaps qui nécessitent une adaptation à chaque situation individuelle, afin d'exclure préjugés et croyances.
 - De manière générale, les difficultés suivantes ont notamment été identifiées : Stigmatisation, crainte du jugement, mésestime de soi, stress, perte de sens, rejet, déni.
 - Cela appelle une évolution dans la manière de manager. Il s'agit désormais d'outiller le manager en termes de savoir-être, savoir-faire et inclusion.
- **Sous-déclaration et isolement des agents**
 - Les agents concernés ne se reconnaissent pas toujours comme étant en situation de handicap. Ils craignent d'être mal perçus par leur hiérarchie ou leurs collègues.
 - L'absence d'un interlocuteur formé ou bien identifié au sein de la structure accentue le sentiment d'isolement.
- **Manque d'outillage des professionnels du handicap**
 - Les référents handicap, souvent bienveillants, expriment un manque de formation spécifique, d'outils et de marges de manœuvre pour accompagner ces situations complexes.
 - Le lien entre les services RH, la médecine de prévention et les acteurs spécialisés (Cap Emploi, psychologues du travail, etc.) est souvent insuffisant.
- **Faible mobilisation des dispositifs existants**
 - Les aides du FIPHFP, en particulier la fiche 18 du catalogue des aides du FIPHFP (« Dispositifs d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap ») dédiée à l'accompagnement des handicaps psychiques, sont peu connues ou jugées complexes.
 - Les partenariats avec les opérateurs spécialisés (ESAT de transition, emploi accompagné, prestataires externes) sont inégalement mobilisés selon les territoires. L'offre d'accompagnement sur le territoire n'est pas suffisamment structurée et visible.
- **Organisation du travail peu inclusive**
 - Peu de structures ont anticipé les aménagements de poste non matériels (organisation du temps, réduction des stimuli, adaptation de l'environnement relationnel). Les modalités de travail restent normées (présentiel, charge cognitive élevée, injonction à la performance), ce qui exclut de fait certains agents.
 - En outre, revient de manière récurrente la problématique du temps partiel de droit et de ses conséquences financières pour l'agent (« double peine »).
- **Sous-valorisation des compétences spécifiques**
 - Les potentiels des agents neuro-atypiques ou vivant avec un trouble psychique sont insuffisamment reconnus : créativité, sens de l'analyse, engagement éthique fort, capacités intellectuelles pointues, performance, rapidité ...
 - Le cadre d'évaluation des compétences ou des concours est rarement inclusif.

PISTES identifiées

RENFORCER LA CULTURE COMMUNE DES HANDICAPS INVISIBLES

- Travailler sur la sensibilisation (prévoir une campagne nationale de sensibilisation centrée sur le handicap psychique et neuro-atypique, avec des témoignages d'agents concernés).
- Mobiliser de nouvelles méthodes : simulation virtuelle pour mise en situation, session de sensibilisation au travers de jeux (ex « Access Game handicap invisible »...).
- Clarifier les définitions et déconstruire les stéréotypes au sein des institutions.

FORMER LES ACTEURS CLÉS

- Intégrer un module obligatoire de formation/ sensibilisation au handicap (*santé mentale, PSSM...*) dans les parcours de formation des référents handicap et des RH ainsi que dans le cursus de formation initiale et continue des cadres.
- Développer des communautés de pratiques entre professionnels (*séance des co-développement, création d'un Handi-Pacte spécifique usagers ?...*).

MIEUX ACCOMPAGNER LES PARCOURS INDIVIDUELS

- Déployer un accompagnement renforcé à double niveau :
EN INTERNE : désignation d'un binôme ou tuteur formé, ajustements relationnels, prévoir des temps de régulation.
EN EXTERNE : recours à des opérateurs spécialisés (*emploi accompagné, ergothérapeutes, psychologues du travail...*).
- Faire évoluer et adapter les « bilans de compétences / professionnels » pour sécuriser les trajectoires (*vers une aide au cheminement de l'agent*).

AMÉNAGER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Mettre en œuvre des aménagements organisationnels et relationnels.
- Développer une approche inclusive dès le recrutement (*concours adaptés, jurys formés, épreuves alternatives si besoin...*).
- Prendre en compte la fatigabilité, qu'elle soit de « sur adaptation » et / ou liée à un traitement médicamenteux...

MOBILISER PLEINEMENT LES AIDES, DONT CELLES DU FIPHFP

- Faire évoluer la fiche 18.
- Réfléchir à ouvrir l'accès à certaines aides FIPHFP dès lors qu'il y a une Affection de Longue Durée (ALD) et/ou un Congé de longue maladie (CLM) fractionné.
- Développer la pair-aidance (avec nécessité de cadrage de la fonction, de décharge de service, de mise en place de formations adaptées, de valorisation de la mission).
- Valoriser les réussites et les bonnes pratiques : identifier des exemples inspirants d'agents en situation de handicap psychique ou neuro-atypique ayant réussi leur intégration et leur carrière.
- Construire une base de données nationale de bonnes pratiques, alimentée par les retours de terrain des employeurs publics.

CONTRIBUTIONS sur les évolutions du catalogue interactif des aides FIPHP

PRISE EN COMPTE DES BESOINS / APPROCHE OPÉRATIONNELLE issues de la consultation des membres du comité



Une vraie complémentarité entre le catalogue PDF et le catalogue en ligne (sur le site du FIPHP), une meilleure prise en compte des besoins des usagers :

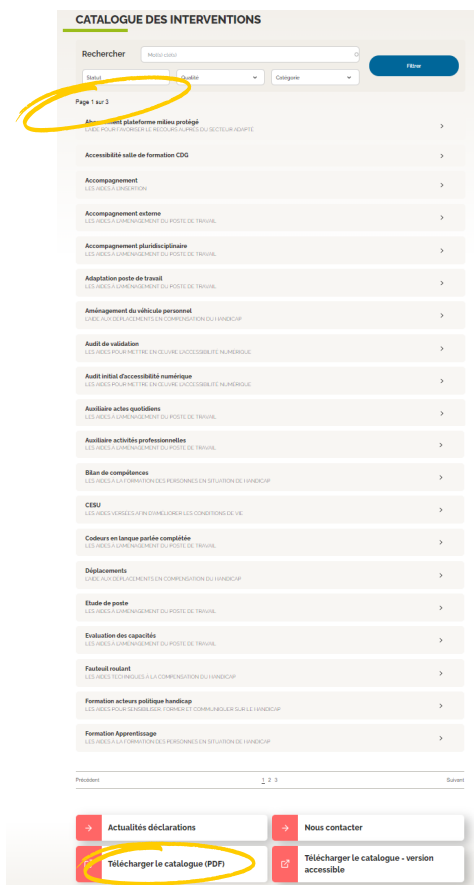
- Plus de pédagogie et de clarté (fiches plus simples et plus lisibles)
- Une recherche et un accès facilités à l'information

Prise en compte des demandes des membres du comité avant / après

UNE RECHERCHE perçue comme complexe et peu lisible

AVANT

- Une recherche limitée par le choix des mots
- Une longue liste d'aides classées par ordre alphabétique
- Le catalogue PDF compliqué à retrouver (à la fin)
- Les aides aux prothèses auditives mises en avant (car très mobilisées)



APRÈS

- Une recherche simple et une recherche avancée (en déroulant)
- Un accès rapide au catalogue PDF si besoin, après un paragraphe introductif pour présenter les deux outils (catalogue PDF et interactif)
- Une « aide » proposée (vidéo / tuto)
- Des nouvelles rubriques, avec une liste d'aides proposées pour chaque rubrique
- Un travail pour permettre les approximations dans le choix des mots
- Accès aux aides intermédiaires

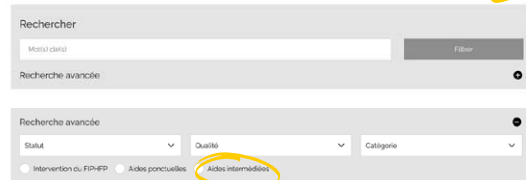
NOUS CONNAÎTRE EMPLOYEURS PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ACTUALITÉS ET ÉVÉNEMENTS NOS RÉGIE

LES INTERVENTIONS DU FIPHP

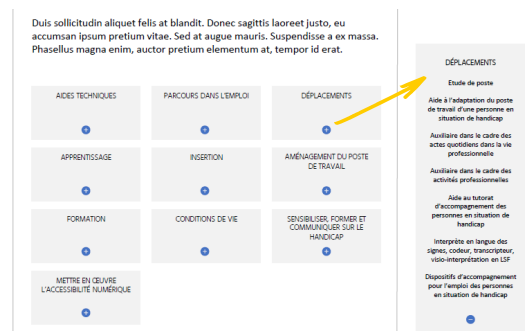
Paragraphe introduction (FALC) Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat.

Télécharger le catalogue interactif FIPHP Télécharger le catalogue accessible PDF

Aide



Accès à une vidéo / un tutoriel



**Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées dans la Fonction publique**

12 avenue Pierre Mendès France
75914 Paris Cedex 13

e-mail : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

www.fiphfp.fr

